



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Canadian Human Rights Commission

**1999-2000
Estimates**

A Report on Plans and Priorities

**The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.
Minister of Justice and Attorney General of Canada**

Table of Contents

Section I	Messages
	<i>The Chief Commissioner's Message</i> 1
	<i>Management Representation Statement</i> 2
Section II	Overview
	<i>A. Mandate, Roles and Responsibilities</i> 3
	<i>B. Objective and Operating Environment</i> 4
	<i>C. Financial Spending Plan</i> 5
Section III	Plans, Priorities, Strategies and Expected Results
	<i>A. Summary of Key Plans, Strategies and Expected Results</i> 6
	<i>B. Details of Service Line Plans</i> 7
	Services to Canadians
	Priorities
	Key Plans, Strategies and Expected Results
	<i>C. Consolidated Reporting</i> 12
Section IV	Supplementary Information

The Chief Commissioner's Message

I am pleased to present the Canadian Human Rights Commission's Report on Plans and Priorities for the period of 1999/2000 to 2001/2002.

The Canadian Human Rights Commission was established in 1978 with the mandate to ensure equality of opportunity for all Canadians. Specifically, it was given the task of investigating allegations of discrimination and fostering better understanding of human rights principles. That this work was considered important was underscored by the fact that the *Canadian Human Rights Act*, which set out these responsibilities, was approved unanimously by Parliamentarians.

Twenty years later, equality rights remain as important as ever. They are a contract between Canada and those who make this country their home, a contract that makes it clear that a person's race, sex or age, for example, should not inhibit his or her ability to make a life here.

The intervening years have brought changes, of course, including to the Commission's mandate. Most notably, it was given responsibility under the *Employment Equity Act* to ensure that women, visible minorities, persons with disabilities, and aboriginal persons were fairly represented in the work forces of federal government departments and agencies, Crown Corporations and the federally-regulated private sector. But the principle that supports the *Employment Equity Act* is the same as that which motivated Parliament to enact the *Canadian Human Rights Act*: equality of opportunity.

As this Report on Plan and Priorities for 1999 - 2000 to 2001 - 2002 makes clear, the Commission intends to renew its commitment to this principle:

- we will ensure that complaints of discrimination are dealt with fairly and in a timely fashion;
- through audits of employers' compliance with the *Employment Equity Act*, we will contribute to the advancement of the representation in employment of women, persons with disabilities, members of visible minorities and Aboriginal people; and
- we will let Canadians know what their rights are and why they are important.

Canada was built on the promise of equality for all, and has flourished as a result. The need to ensure that promise becomes a reality is as urgent today as it ever was. The Commission remains committed to doing its part to achieve this objective. This report sets out how it intends to do so over the next three years.

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.
Chief Commissioner

Management Representation Statement

Report on Plans and Priorities 1999-2000

I submit, for tabling in Parliament, the 1999-2000 Report on Plans and Priorities for the Canadian Human Rights Commission.

To the best of my knowledge the information:

- Accurately portrays the Commission's mandate, plans, priorities, strategies and expected key results of the organization.
- Is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying Commission information and management systems.
- I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the Report on Plans and Priorities' production.

This Report on Plans and Priorities is based on the Commission's planning and reporting structure set in the 1999-2000 Part II of the Main Estimates.

John Hucker
Secretary General

Date: _____

A. Mandate, Roles and Responsibilities

The Canadian Human Rights Commission was established in 1978 to administer the *Canadian Human Rights Act*. The purpose of the *Canadian Human Rights Act* is to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The Commission also has a mandate under the *Employment Equity Act*, which seeks to correct disadvantageous conditions of employment experienced by women, Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities.

Both the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* apply to federal departments and agencies, Crown Corporations, chartered banks and private sector companies in the fields of interprovincial transportation and communications and other organizations under federal jurisdiction.

Derived from its authority under the *Acts*, the Canadian Human Rights Commission aims to discourage and reduce discriminatory practices by dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds; conducting audits on federal departments and agencies, and federally regulated private companies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

Organization

The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner and a maximum of six part-time members appointed by the Governor-in-Council. The Chief Commissioner and the Deputy Chief Commissioner are full-time members appointed for a term not exceeding seven years; other members are appointed for a term not exceeding three years.

The Commission delivers its program through the offices of the Chief Commissioner and the Secretary General, and the following headquarters branches: Anti-Discrimination Programs, Employment Equity, Human Rights Promotion, Policy and Planning, Legal Services, the Executive Secretariat, and Corporate and Personnel Services. The Human Rights Promotion Branch is responsible for six Regional Offices in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montreal, and Halifax.

B. Objective and Operating Environment

Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

Operating Environment

There are a number of environmental factors which affect the Commission's program:

- The Commission is finding that an increasing number of the complaints it receives deal with systemic issues rather than isolated incidents of discrimination.
- Both complainants and respondents are increasingly prepared to litigate in order to protect their interests.
- Canadian demographics are changing. Most notable for the Commission are the general aging of the population, the growth of visible minority communities and the rapid increase in the number of Aboriginal youth.
- Significant legal decisions have pushed the boundaries of the general understanding of equality, and there is discussion of a range of related questions, such as what constitutes a family and what is the connection between poverty and human rights.
- The legal context within which the Commission operates has also evolved significantly. Recent amendments to the *Canadian Human Rights Act*, and enactment of the *Employment Equity Act* are important advances. They do not necessarily, however, ensure that the *Act* will be an effective tool for protecting the equality rights of Canadians in the 21st century. A more fundamental review of the *Act* is deemed essential to ensure that the Commission is equipped to meet future human rights challenges.

C. Financial Spending Plan

(thousands of dollars)	Forecast Spending 1998-1999*	Planned Spending 1999-2000	Planned Spending 2000-2001	Planned Spending 2001-2002
Gross Program Spending	10,158	15,197	14,843	14,843
<i>Less:</i> Revenue Credited to the Vote	---	---	---	---
Net Program Spending	16,158	15,197	14,843	14,843
<i>Plus:</i> Cost of Services Provided by other Departments	1,785	1,794	1,794	1,794
Net Cost of the Commission	17,943	16,991	16,637	16,637

* Reflects best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year

Explanation of change: The difference between the 1998-1999 Forecast Spending and the 1999-2000 Planned Spending is due mainly to additional funding approved in 1998-1999 for the costs of collective bargaining agreements signed as at December 31, 1998 and the 1997-1998 Operating Budget carry forward.

A. Summary of Key Plans, Strategies and Expected Results

The Commission provides as demonstrated by: (strategies) Canadians with:

Recourse where they believe that their rights under the Canadian Human Rights Act have been violated.

Complaints from the public are dealt with in a fair, timely and efficient manner:

- ▶ adherence to the nine month time frame for dealing with incoming complaint cases in at least 75% of the cases;
- ▶ the implementation of measures to improve the complaints process by December 31, 1999;
- ▶ the elimination of current complaint cases that are older than nine months by December 31, 2000.

Greater equality in the workplace for the four target groups under the Employment Equity Act: Aboriginal people, visible minorities, women and persons with disabilities.

Employers have employment systems in place that allow them to become more representative:

- ▶ at least 100 audits will be initiated by December 31, 1999, of which 75 will be follow-up audits;
- ▶ at least 90 audits will be completed¹ or closed by December 31, 1999;
- ▶ the experience of the Commission will be assessed so that it can contribute to the review of the *Employment Equity Act* scheduled for 2002.

Higher representation of designated groups at all levels of employers' workforce in which under-representation now exists:

- ▶ one year after having been found in compliance, the degree of improvement in the representation of target group members will be examined for all employers. At least 80% of those initially found to have under-representation will show improvements.

Public understanding and acceptance of human rights principles.

Public understanding of the principles of the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act*, and the role and activities of the Commission:

- ▶ the provision of information, in 1999, on the role, mandate and complaints process of the Canadian Human Rights Commission;
- ▶ the provision of information about sexual harassment to improve awareness of the issue, and on recent amendments to the Canadian Human Rights Act to inform people with disabilities of their rights and employers of their responsibilities;
- ▶ participation in special human rights events and exchange of views with stakeholders on respective concerns and priorities.

¹ See definitions on page 9.

B. Details of Service Line Plans

Services to Canadians

The Canadian Human Rights Commission provides the following services to Canadians: investigation and conciliation of complaints; audits of federal government departments and federally-regulated private companies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*; and programs to increase public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act* and the role of the Commission.

Priorities

For the period covered by this plan, the Commission will give priority to:

- Dealing with all complaints in a manner that is transparent, timely and fair with particular attention given to significantly reducing the number of older cases and to renewing the complaints process.
- Auditing all targeted federally-regulated employers covered by the *Employment Equity Act* in order to ensure their compliance with that *Act*, and to advance the representation in employment of women, persons with disabilities, members of visible minorities and Aboriginal people.
- Fostering public understanding of the principles of human rights and employment equity, and awareness of the roles and activities of the Canadian Human Rights Commission.

Key Plans, Strategies and Expected Results

The Canadian Human Rights Commission delivers its mandate through four service lines which are: Complaints, Employment Equity Audits, Human Rights Promotion and Corporate and Personnel Services. The key plans, strategies and expected results for each of the service lines are described below.

Complaints

The objective is to provide recourse to those in Canada who believe that their rights, as set out in the Canadian Human Rights Act, have been violated.

The *Canadian Human Rights Act* empowers the Commission to investigate complaints of discrimination in employment and in the provision of goods and services customarily available to the general public, based on the eleven grounds enumerated in the *Act*. It also has the authority to investigate complaints of wage inequities between men and women in areas under federal jurisdiction.

Complaints are investigated by staff and the findings submitted to the Commissioners for decision. The Commissioners can approve a settlement reached in the course of the investigation, dismiss the complaint if there is insufficient evidence of discrimination, appoint a conciliator to attempt to resolve the matter, or refer the case to a Human Rights Tribunal for a full hearing.

During the period covered by the plan, the Commission will continue to encourage the settlement of pay equity disputes and, where necessary, will pursue litigation in major equal wages cases involving government and private sector employees. The Commission will also give priority to improving the way it deals with complaints and to significantly reducing the number of outstanding cases. The Commission will:

- Reduce the number of current complaint cases that are older than nine months to 50% by December 31, 1999; and eliminate it by December 31, 2000.
- Ensure, for current and subsequent years, adherence to the nine month time frame for dealing with new case load in at least 75% of the cases, and maintain the level of new cases older than nine months at 25%, or lower, thereafter.
- Complete the introduction of mediation, including conducting an interim evaluation of the mediation model by March 31, 1999; providing initial and advanced training in mediation by September 30, 1999; and undertaking a final evaluation of the mediation pilot project by March 31, 2000. The Commission intends to develop numeric targets after the interim evaluation process.
- Improve the complaints process in order to enhance consistency and transparency in complaints cases management by December 31, 1999, including by examining operational standards, procedures and response times; consulting with client groups on changes to the complaints process; preparing general material applicable to all types of investigations, and more specific guides such as pay equity, mediation, conciliation, and providing more specialized training for staff.
- Continue to implement amendments to the *Canadian Human Rights Act* that came into force on June 30, 1998 by training compliance staff, informing and educating Canadians, and developing policies in areas such as the duty to accommodate, retaliation, and the provision of compensation.
- Improve the complaints management system by introducing new information technology and training users of the system by November 30, 1999.

The "Complaints" service line will account for 53% of the Commission's 1999-2000 resources.

Employment Equity Audits

The objective is to contribute to achieving equality in the workplace for the four designated groups under the Employment Equity Act by ensuring that employers identify and remove employment barriers, implement plans and take appropriate special measures to ensure that the representation of women, Aboriginal people, members of visible minorities and persons with disabilities is consistent with their availability in the Canadian labour force.

The *Employment Equity Act* gives the Commission the authority to audit federally-regulated private sector employers, Crown corporations and federal government departments and agencies to assess their compliance with the *Act*. There are currently 412 employers subject to the *Act*: 333 from the private sector and 79 from the public service. The requirements of the *Act* are designed to ensure that employers take the necessary steps to identify, eliminate and correct the effects of employment discrimination, intentional or otherwise.

The mandate includes responsibility for ensuring that corrective steps are taken by these employers, when necessary, to ensure that their workforce becomes fully representative.

The Commission intends to initiate audits with every employer covered by the *Employment Equity Act* within five years (1998 - 2002). In the first year of operation, it initiated 110 audits of which 49 were completed² or closed³. During the planning period, the Commission will achieve the following:

- at least 100 audits will be initiated by December 31, 1999, of which 75 will be follow-up audits.
- at least 90 audits will be completed or closed by December 31, 1999.
- one year after having been found in compliance, the degree of improvement in the representation of target group members will be examined for all employers. At least 80% of those initially found to have under-representation will show improvements.
- the experience of the Commission will be assessed so that it can contribute to the review of the *Employment Equity Act* scheduled for 2002.

The "Employment Equity Audit" service line will account for 12 % of the Commission's 1999-2000 resources.

Human Rights Promotion

² "Completed" refers to audits which have been concluded with signed undertakings (commitments made by employers to carry out further action in order to comply with the *Employment Equity Act*) or where the Commission has issued a direction requiring compliance with the *Act*. These employers are subject to follow-up audits.

³ "Closed" refers to audits which find the employer in compliance with the *Act*.

The objective is to foster public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act*, and the roles and the activities of the Canadian Human Rights Commission.

The Commission has a statutory duty to discourage and reduce discrimination through public education, liaison, and other means that it considers appropriate. It fulfills this responsibility by producing educational materials, conducting information programs, promoting human rights principles through the media, and working cooperatively with community groups, unions, employers and service providers throughout the country.

Over the period covered by the plan, the Canadian Human Rights Commission will give priority to increasing public awareness of its role and activities and to informing targeted groups of their rights by:

- Explaining the Canadian Human Rights Commission's role and mandate and why human rights are important; clarifying the roles of different agencies in the field of human rights; and explaining how the Canadian Human Rights Commission's complaints process works.
- Informing Canadians about sexual harassment in order to improve awareness of the issue and to assist victims. New materials will be developed by December 31, 1999.
- Providing information on disability issues and the impact of recent amendments to the *Canadian Human Rights Act* in order to inform people with disabilities of their rights and employers of their obligations. To do this, new materials will be developed by December 31, 1999.
- Organising appropriate opportunities for the Chief Commissioner, Commissioners, and representatives of the Commission to meet and explain points of view with Parliamentarians, academics, human rights activists, employers and employee associations, and journalists so that those audiences are made aware of the priorities and preoccupations of the Commission and the Commission understands their points of view.
- Ensuring that the Commission is involved in events marking the International Women's Day (May 8), the International Day Against Racism (March 21), the Access Awareness Week (June) and the International Human Rights Day (December 10) at a national and regional level and that these opportunities are used to promote the idea that human rights are important for all Canadians, as well as to address the primary subject matters of the events in question.

The "Human Rights Promotion" service line will account for 21 % of the Commission's 1999-2000 resources.

Corporate and Personnel Services

Objective: to improve the efficiency in the management of the Commission's financial and human resources, and in implementing its priorities that have been established to improve services to the public.

The Canadian Human Rights Commission delivers its services to Canadians through its three service lines, Complaints, Employment Equity Audits and Promotion of Human Rights. They are supported by a fourth service line, Corporate and Personnel Services.

During the period covered by the plan, the Commission will maintain momentum in improving its corporate and personnel services in order to support program delivery, and to respond to government-wide initiatives. The Commission will place particular emphasis on:

- Implementing in 1999, a complete cycle of result-based planning and reporting.
- Putting in place an improved information system capable of linking costs to results in order to support analysis, resource allocation, and decision making, by November 30, 1999.
- Ensuring services to the public in both official languages. The Commission will continue to monitor that its offices are equipped to serve the public in both official languages; and that work environments are conducive to the effective use of both official languages in designated bilingual regions.
- Implementing measures to recruit, train and retain the Commission's work force, in particular experienced investigation staff.
- Continuing the process of renewal reflecting the recommendations of the 1998 Auditor General's report, by December 2000.

The "Corporate and Personnel" service line will account for 14% of the Commission's 1999-2000 resources.

C. Consolidated Reporting

Information Technology: Year 2000 Compliance

The Commission will ensure that its information technology tools and systems continue to support the delivery of its mandate into the year 2000. The Commission is bringing significant modifications to its Complaints Management System to make it compliant to the year 2000 technology requirement. This system is the repository for all information forming the jurisprudence base and memory of the Commission. The Commission expects to be in full compliance with the Year 2000 Date by November 1999.

Section IV: Supplementary Information

Table 1: Spending Authorities - Part II of the Estimates

Personnel Information

Table 2: Organization Structure and Description

Table 2.1: Responsibility for Planned Spending by Branch and Service Line for 1999-2000

Table 2.2: Planned Full Time Equivalents (FTEs) by Service Line

Additional Financial Information

Table 3: Departmental Summary of Standard Objects by Expenditure

Table 4: Program Resources by Service Line for the Estimates Year 1999-2000

Table 5: Net Cost of Program(s) for 1999-2000

Other Information

Table 6: Listing of Statutes

Table 7: References

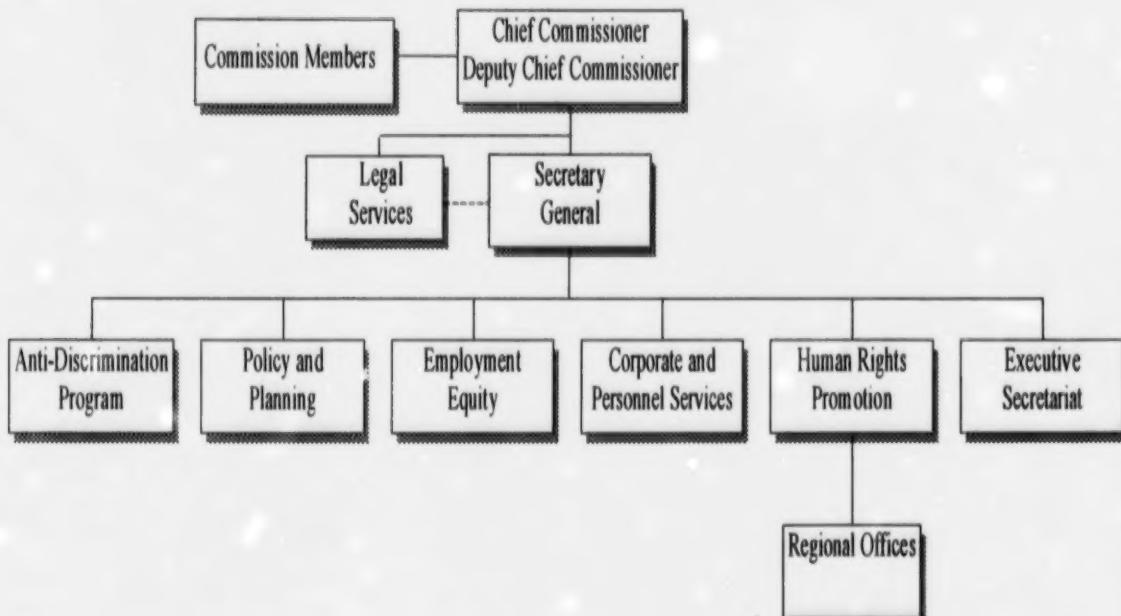
Table 1: Spending Authorities - Part II of the Estimates

Vote	(thousands of dollars)	1999-2000	1998-1999
		Main Estimates	Main Estimates
Canadian Human Rights Commission			
10	Program expenditures	13,312	12,874
(S)	Contribution to employee benefit plans	1,885	1,973
Total Commission		15,197	14,847

Explanation of change: The increase of \$350,000 in Main Estimates for 1999-2000 over 1998-1999 is due mainly to increases awarded for collective bargaining agreements as well as increases for the implementation of amendments to the *Canadian Human Rights Act*.

Personnel Information

Table 2: Organization Structure and Description



Organisation Description

Under the overall direction of the Chief Commissioner, the **Secretary General**, as the Commission's chief operating officer, is responsible for the Commission's operations at headquarters and in the regions.

The **Executive Secretariat** provides administrative services to the executive offices, including coordinating Commission meetings, supporting the Senior Management Committee, managing executive correspondence, and preparing briefing materials. It is also responsible for access to information and privacy.

The **Legal Services Branch** provides advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before tribunals and the courts.

The **Anti-Discrimination Programs Branch** is responsible for the investigation and conciliation of complaints, including pay equity complaints, as well as the monitoring of complaint settlements. The Branch also provides a quality assurance function for cases presented to the Commission, trains staff involved in anti-discrimination activities, and establishes performance standards and operational policies.

The **Employment Equity Branch** conducts employment equity audits with employers in the private and public sectors to assess their compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*.

The **Human Rights Promotion Branch**, which includes staff at headquarters and in the Commission's six regional offices, conducts programs to promote the principles of equality, foster public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, and inform people of the work of the Commission. The Branch is responsible for contacts with the media and for editorial services.

The **Regional Offices** carry out education and outreach activities with community groups, employers, service providers, unions and provincial human rights commissions. They are the first point of contact for people wishing to file complaints of discrimination, and provide assistance in the processing of complaints.

The **Policy and Planning Branch** is responsible for providing policy, planning and review, and research assistance. Human rights issues are monitored by the Branch, and policy proposals, guidelines, and research reports assist Commission decisions and support the operational branches. The Branch also coordinates the Commission's activities to assist human rights institutions outside Canada.

The **Corporate and Personnel Services Branch** provides headquarters and regional offices with support services in assets management, finance, informatics, information management, and library services. It also provides support services in staffing, classification, pay and benefits, staff relations, training and human resources planning, official languages, and health and safety.

Table 2.1: Responsibility for Planned Spending by Branch and Service Line for 1999-2000

Branch (thousands of dollars)	Service Line				Total
	Complaints	Employment Equity Audits	Human Rights Promotion	Corporate and Personnel Services	
Executive Offices and Commissioners	460	119	333	26	937
Executive Secretariat	227	25	202	51	505
Legal Services	1,843	---	---	---	1,843
Anti-Discrimination Programs	4,410	---	---	---	4,410
Employment Equity	---	1,573	---	---	1,573
Human Rights Promotion	---	---	1,517	---	1,517
Regional Offices	696	---	696	---	1,392
Policy and Planning	458	46	412	---	916
Corporate and Personnel Services	---	---	---	2,104	2,104
Total Planned Spending	8,094	1,763	3,160	2,180	15,197

Table 2.2: Planned Full Time Equivalents (FTEs) by Service Line

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Complaints	85	91	87	87
Employment Equity Audits	19	21	22	22
Human Rights Promotion	40	38	41	41
Corporate and Personnel Services	33	30	30	30
Total	177	180	180	180

Explanation of change: The increase between 1999-2000 and 1998-1999 in the Complaints Service Line is due mainly to the Commission's commitment to reduce the existing complaints backlog in 1999-2000.

Additional Financial Information

Table 3: Departmental Summary of Standard Object of Expenditure

	Forecast Spending (thousands of dollars)	Planned Spending	Planned Spending	Planned Spending
Personnel				
Salaries and wages	9,963	9,426	9,423	9,423
Contributions to employee benefit plans	1,973	1,885	1,884	1,884
<i>Sub-total/</i>	<i>11,936</i>	<i>11,311</i>	<i>11,307</i>	<i>11,307</i>
Goods and services				
Transportation and communications	1,032	826	818	818
Information	485	394	394	394
Professional and special services	1,891	1,893	1,586	1,586
Rentals	182	124	124	124
Purchased repair and maintenance	113	151	151	151
Utilities, materials and supplies	344	298	261	261
Other subsidies and payments	5	2	2	2
Minor Capital	170	200	200	200
<i>Sub-total/</i>	<i>4,222</i>	<i>3,886</i>	<i>3,536</i>	<i>3,536</i>
Total operating	16,158	15,197	14,843	14,843
Less: Revenues Credited to the Vote	---	---	---	---
Total	16,158	15,197	14,843	14,843

Table 4: Program Resources by Branch for the Estimates Year 1999/2000

(thousands of dollars)	Budgetary					Net Planned Spending
	FTE	Operation	Capital	Grants and Contributions	Gross Planned Spending	
Complaints	91	8,094	—	—	8,094	8,094
Employment Equity Audits	21	1,763	—	—	1,763	1,763
Human Rights Promotion	38	3,160	—	—	3,160	3,160
Corporate and Personnel Services	30	2,180	—	—	2,180	2,180
Total	180	15,197	—	—	15,197	15,197

Table 5: Net Cost of Program(s) for 1999-2000

(thousands of dollars)	Total
Gross Planned Spending	15,197
Plus Services Received without Charge:	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1,267
Contributions covering employees' share of insurance premiums and costs paid by TBS	518
Workers' compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	9
Total Cost of Program	16,991
Less: Revenue Credited to the Vote
1999-2000 Estimated Net Program Cost	16,991

Table 6: Listing of Statutes

Statutes Administered by the Canadian Human Rights Commission

Canadian Human Rights Act R.S., 1985, H-6 as amended

Employment Equity Act 1995, C.44

Table 7: References

Publications

Annual Report 1997

Barrier-Free Employers

Canadian Human Rights Act: A Guide

Canadian Human Rights Act

Employment Equity Act

Canadian Human Rights Commission Booklet

Human Rights Protection in Canada

Landmarks in Canadian Human Rights

The Work of Human Rights Commissions in Canada

Universal Declaration of Human Rights

Employment Equity: Fair Play at Work

Framework for Compliance Audits Under the
Employment Equity Act 1998

Equal Dollars Make Good Sense

Pay Equity Casebook

Implementing Pay Equity in the Federal Jurisdiction

Guide to Pay Equity and Job Evaluation

Filing a Pay Equity Complaint

Equal Pay for Work of Equal Value : Employees'
Guide

Equal Pay for Work of Equal Value : Employers'
Guide

Filing a Complaint with the Canadian Human Rights
Commission

A Guide to Screening and Selection in Employment

Harassment: What it is and what to do about it

Harassment and the Canadian Human Rights Act

HIV-AIDS Discrimination : It's Against the Law

Equality - The Newsletter of the Canadian Human
Rights Commission

Know Your Rights

Prohibited Grounds of Discrimination Chart

Multilingual Information sheets

Posters

All Human Beings are Born Free and Equal

Equal Dollars Make Good Sense

Equality...We all have a hand in it.

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Blind)

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Deaf)

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Manic depression)

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Dyslexia)

Triumph of Ability

Women's Rights are Human Rights

Stop the Hatred

Bookmarks

December 10 - Human Rights Day

March 21 - International Day for the Elimination of Racial Discrimination

March 8 - International Women's Day

20 Years, Canadian Human Rights Commission

Celebrating Our Progress, Facing Our Future.

Policies

The Duty to Accommodate

Acquired Immunodeficiency Syndrome (AIDS)

Alternate Format Policy

Bona Fide Justification Policy

Bona Fide Occupational Requirement Policy

Drug Testing Policy

Policy Statement: Aboriginal Preferences

Pregnancy/Childbirth Policy

Anti-Harassment Policies for the Workplace : Employer's Guide

Reports

Complaints of the Inuit People relocated from Inukjuak and Pond Inlet, to Grise Fiord and Resolute Bay in 1953 and 1955

Complaints of the Innu of Labrador

The Mikmaqs of Newfoundland

Visible Minorities and the Public Service of Canada

Surveys

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Federal Offices, December 1990 (Report # 1)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Federal Offices, December 1990 - Executive Summary (Report # 1)

Unequal Access : Availability of Federal Government Publications in Alternate Formats, 1991 (Report # 2)

Unequal Access : Availability of TDD Services by Federal Departments, 1991 (Report # 3)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Banks, 1992 (Report # 4)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Banks, 1992 - Executive Summary (Report # 4)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Postal Outlets, 1992 (Report # 5)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Postal Outlets, 1992 - Executive Summary (Report # 5)

Unequal Access : Availability of TTY Services from Federal Departments and Private Sector Organizations, December 1994 (Report # 6)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Automated Banking Machines, 1995 (Report # 7)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Automated Banking Machines, 1995 Summary

(Report # 7)

**Unequal Access : Availability of Federal
Government Publications in Alternate Formats,
1995 (Report # 8)**

**Unequal Access : Accommodation of Employees
with Disabilities in the Federal Public Service: A
Case Study Approach, 1996 (Report # 9)**

**Unequal Access : An Accessibility Survey of the
Federal Government Workplace, 1997 Summary
(Report # 10)**

Videos (available on loan)

Equality...We all have a hand in it.

All Things Being Equal



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Commission canadienne des droits de la personne

**Budget des dépenses
1999-2000**

Un rapport sur les plans et les priorités

**L'honorable A. Anne McLellan, c.p., députée
Ministre de la Justice et procureure générale du Canada**

Table des matières

Section I	Les messages
	<i>Le message de la présidente</i> 1
	<i>La déclaration de la direction</i> 2
Section II	Vue d'ensemble
	<i>A. Le mandat, les rôles et les responsabilités</i> 3
	<i>B. Objectif et contexte opérationnel</i> 4
	<i>C. Le plan de dépenses</i> 5
Section III	Les priorités, les principaux plans et les principales stratégies
	<i>A. Résumé des principaux plans et des principales stratégies</i> 6
	<i>B. Le détail des plans par secteur de services</i> 7
	Les services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes
	Priorités
	Principaux plans et stratégies et résultats escomptés
	<i>C. Rapport consolidé</i> 12
Section IV	Renseignements supplémentaires

Le message de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période 1999-2000 à 2001-2002.

Crée en 1978, la Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat d'assurer l'égalité des chances à tous les Canadiens, par la tenue d'enquêtes sur les allégations de discrimination et par la promotion des principes fondamentaux des droits de la personne. L'importance de cette tâche a été clairement démontrée avec l'adoption unanime par les parlementaires de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui énonce les responsabilités de la Commission.

Vingt ans plus tard, les droits à l'égalité conservent toute leur importance, car ils constituent un contrat entre le Canada et ses citoyens. Ce contrat stipule clairement que toute personne devrait pouvoir s'établir ici en toute liberté, peu importe sa race, son sexe ou son âge, par exemple.

Les deux dernières décennies ont apporté leur lot de changements; le mandat de la Commission n'y a pas échappé. Elle a ainsi été habilitée, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à s'assurer que la représentation des femmes, des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones était suffisante dans l'effectif des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et des entreprises du secteur privé régies par le gouvernement fédéral. Le principe qui sous-tend la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est le même que celui qui est au cœur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est-à-dire l'égalité des chances.

Comme le précise le Rapport, la Commission a l'intention de réaffirmer son engagement envers ce principe. En effet, la Commission s'engage :

- à s'assurer que les plaintes de discrimination sont instruites avec rapidité et impartialité;
- à contribuer à accroître la participation des femmes, des personnes handicapées, des membres des minorités visibles et des Autochtones, grâce à la tenue de vérifications de l'observation par les employeurs des dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- à faire connaître aux Canadiens et Canadiennes leurs droits et l'importance de ceux-ci.

Le Canada a été bâti sur une promesse d'égalité pour tous, ce qui a contribué à sa prospérité. Comme aux premiers jours du pays, la nécessité de faire de cette promesse une réalité est toujours d'actualité. La Commission a bien l'intention de faire sa part pour atteindre cet objectif et le Rapport présente les moyens qu'elle entend prendre au cours des trois prochaines années pour y parvenir.

Michelle Faïardeau-Ramsay, c.r.
Présidente

La déclaration de la direction

Un rapport sur les plans et les priorités 1999-2000

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000 de la Commission canadienne des droits de la personne.

À ma connaissance les renseignements :

- Décrivent fidèlement les mandats, plans, priorités, stratégies et résultats clés escomptés de la Commission.
- Sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*.
- Sont complets et exacts.
- Sont basés sur des systèmes d'information et de gestion fiables.
- Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le Rapport sur les plans et les priorités.

Le présent rapport s'inspire du cadre de planification et de rapport de la Commission et du mécanisme établi dans la Partie II du Budget principal des dépenses 1999-2000.

John Hucker
Secrétaire Général

Date : _____

A. Le mandat, les rôles et les responsabilités

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1978 pour appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a pour objet de favoriser l'égalité des chances et de protéger les individus contre la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a aussi pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de corriger les conditions défavorables à l'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent toutes deux aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux entreprises privées des secteurs du transport interprovincial et des communications ainsi qu'aux autres organismes de compétence fédérale.

La Commission vise à faire cesser et à réduire les pratiques discriminatoires en réglant les plaintes de discrimination pour les motifs de distinction illicite prévus dans la loi; en procédant, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à des vérifications de l'application de la *Loi* auprès des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé assujetties à la réglementation fédérale; en faisant de la recherche et mettant en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et en travaillant étroitement, en collaboration avec les autres paliers de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires, à promouvoir les principes des droits de la personne.

L'organisation

La Commission est constituée d'une présidente, d'un vice-président et d'un maximum de six commissaires à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil. La présidente et le vice-président sont des membres à plein temps nommés pour une durée ne dépassant pas sept ans; les autres commissaires sont nommés pour une durée maximale de trois ans.

La Commission met en œuvre son programme par l'entremise des bureaux de la présidente et du secrétaire général et des directions de l'administration centrale : Programmes d'antidiscrimination, Équité en matière d'emploi, Promotion des droits de la personne, Politiques et planification, Services juridiques, Secrétariat exécutif et Services de gestion et du personnel. La Direction générale de la promotion des droits de la personne est chargée des six bureaux régionaux de Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

B. Objectif et contexte opérationnel

L'objectif

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

Le contexte opérationnel

Un certain nombre de facteurs extérieurs influent sur les activités de la Commission :

- La Commission constate qu'un nombre croissant des plaintes qu'elle reçoit portent sur des questions systémiques plutôt que sur des incidents isolés de discrimination.
- De plus en plus de plaignants et de mis en cause sont disposés à recourir à la procédure judiciaire pour protéger leurs intérêts.
- Les caractéristiques démographiques du Canada changent. Parmi celles qui touchent le plus la Commission, il convient de mentionner le vieillissement général de la population, la croissance des minorités visibles et l'augmentation rapide du nombre de jeunes Autochtones.
- D'importantes décisions judiciaires ont donné lieu à des interprétations plus larges de l'égalité, tandis que des discussions se poursuivent sur toute une série de questions connexes, comme la définition de la famille ainsi que le lien entre la pauvreté et les droits de la personne.
- Le contexte juridique dans lequel la Commission exerce ses activités a également évolué d'une manière sensible. Les récentes modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'adoption de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constituent d'importants progrès. Tout cela ne garantit pas nécessairement, cependant, que la *Loi* constituera encore un outil efficace de protection du droit à l'égalité dans le Canada du XXI^e siècle. Une révision approfondie de la *Loi* est jugée essentielle pour permettre à la Commission d'être en mesure de relever les défis qui l'attendent dans le domaine des droits de la personne.

C. Le plan de dépenses

(milliers de dollars)	Prévision des dépenses 1998-1999*	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses brutes du programme	16 158	15 197	14 843	14 843
<i>Moins : Recettes à valoir sur le crédit</i>
Dépenses nettes du programme	16 158	15 197	14 843	14 843
<i>Plus : Coût des services fournis par d'autres ministères</i>	1 785	1 794	1 794	1 794
Coût net pour la Commission	17 943	16 991	16 637	16 637

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

Explication des changements : L'écart entre la prévision des dépenses pour 1998-1999 et les dépenses prévues pour 1999-2000 est attribuable en majeure partie à des ressources additionnelles approuvées en 1998-1999 pour couvrir les coûts liés aux conventions collectives signées au 31 décembre 1998 ainsi que pour l'approbation du report de fonds du budget de fonctionnement de 1997-1998.

A. Résumé des principaux plans et des principales stratégies

La Commission fournit aux Canadiens :

Comme en font foi les stratégies suivantes :

Un recours pour ceux qui croient que leurs droits, aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, ont été violés.

Les plaintes du public sont traitées d'une manière équitable, rapide et efficiente :

- ▶ respect du délai de neuf mois pour le traitement des nouvelles plaintes, en ce qui concerne au moins 75 % des cas;
- ▶ mise en oeuvre, au 31 décembre 1999, de mesures d'amélioration du processus de traitement des plaintes;
- ▶ élimination du présent arriéré de plaintes qui sont à l'étude depuis plus de neuf mois au 31 décembre 2000.

Meilleure égalité dans le milieu de travail des quatre groupes désignés aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi: les Autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées.

Mise en place par les employeurs de systèmes d'emploi qui permettent de devenir davantage représentatifs.

- ▶ au moins 100 vérifications auront été mises en marche au 31 décembre, 1999, dont 75 seront des vérifications de suivi;
- ▶ au moins 90 vérifications seront achevées¹ ou closes au 31 décembre, 1999;
- ▶ analyse de l'expérience de la Commission afin de la mettre à contribution lors de l'examen de la Loi en 2002.

Meilleure représentation des groupes désignés à tous les niveaux de l'effectif où existe maintenant un écart de représentation.

- ▶ un an après déclaration de leur conformité à la Loi, l'amélioration dans la représentation des groupes désignées de tous les employeurs fera l'objet d'une vérification. Au moins 80 % des employeurs chez qui il y avait un écart de représentation feront état de progrès.

Meilleure compréhension et acceptation des principes des droits de la personne dans la population.

Meilleure compréhension publique des principes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du rôle et de l'activité de la Commission.

- ▶ présentation, en 1999, de renseignements sur le rôle et le mandat de la Commission et sur le processus de traitement des plaintes;
- ▶ diffusion de documents d'information portant d'une part sur le harcèlement sexuel en vue d'accroître la sensibilisation à cette question et d'autre part sur les récentes modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne en vue de faire connaître leurs droits aux personnes handicapées et leurs responsabilités aux employeurs;
- ▶ participation à diverses activités sur les droits de la personne et échanges de vues avec les intervenants sur les préoccupations et priorités des uns et des autres.

¹ Voir les définitions à la page 9.

B. Le détail des plans par secteur de services

Les services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes

La Commission assure les services suivants aux Canadiens et aux Canadiennes : enquêtes et services de conciliation au sujet des plaintes provenant du public; exécution de vérifications dans les ministères et organismes fédéraux et les sociétés privées sous réglementation fédérale pour assurer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et mise en oeuvre de programmes destinés à mieux faire connaître au public la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le rôle de la Commission.

Priorités

Les priorités de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période visée par le plan sont les suivantes :

- instruction de toutes les plaintes de façon transparente, rapide et impartiale en s'efforçant de réduire sensiblement l'arriéré de plaintes et de revitaliser le mécanisme de traitement des plaintes;
- vérification des employeurs régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'évaluer leur observation de la *Loi* et d'accroître la représentation des femmes, des personnes handicapées, des membres des minorités visibles et des Autochtones dans l'effectif;
- sensibilisation de la population aux principes fondamentaux des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi ainsi qu'aux rôles et aux activités de la Commission canadienne des droits de la personne.

Principaux plans et stratégies et résultats escomptés

La Commission fournit ses services aux Canadiens en administrant quatre secteurs de services : les plaintes, la vérification de l'équité en matière d'emploi, la promotion des droits de la personne et les services de gestion et du personnel. Les principaux plans, les principales stratégies et les résultats escomptés de chacun de ces secteurs de services sont décrits ci-dessous.

Les plaintes

L'objectif est de procurer un recours aux Canadiens et aux Canadiennes qui croient que leurs droits, aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ont été violés.

La Commission est habilitée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à faire enquête sur les plaintes ayant trait à la discrimination en matière d'emploi et à la prestation de produits et services généralement offerts au grand public, en se fondant sur les onze motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi*. Elle enquête en outre sur les plaintes ayant trait aux disparités salariales entre hommes et femmes dans des domaines relevant de la compétence fédérale.

Le personnel fait enquête sur les plaintes et présente les conclusions aux commissaires afin qu'une décision soit rendue. Les commissaires peuvent approuver un règlement survenu pendant le déroulement de l'enquête, rejeter la plainte si la preuve de discrimination est insuffisante, nommer un conciliateur afin de tenter de régler la cause ou renvoyer le cas à un tribunal des droits de la personne en vue d'une audience intégrale.

Durant la période visée par le plan, la Commission continuera à faciliter le règlement des plaintes de disparité salariale tout en poursuivant la contestation devant les tribunaux des principaux dossiers auxquels sont partie des fonctionnaires du gouvernement et des employés du secteur privé. Cependant, la Commission accordera la priorité à l'amélioration de son processus de traitement des plaintes afin de réduire sensiblement le nombre de plaintes en suspens. La Commission s'efforcera donc :

- **de réduire, au 31 décembre 1999, le présent arriéré de plaintes qui sont à l'étude depuis plus de neuf mois à 50 % et de l'éliminer complètement au 31 décembre 2000;**
- **de garantir le respect du délai de neuf mois pour le traitement des plaintes, pour au moins 75 % des nouvelles affaires au cours du prochain exercice et des suivants et de maintenir le niveau de plaintes de plus de neuf mois à 25% ou moins, par la suite;**
- **de terminer, au 31 mars 1999, la mise en oeuvre du processus de médiation, ce qui inclut la tenue d'une évaluation provisoire du modèle de médiation; d'assurer la formation de base et avancée sur la médiation au 30 septembre 1999 et d'effectuer une évaluation définitive du projet pilote de médiation au 31 mars 2000. La Commission compte fixer des objectifs quantitatifs, une fois l'évaluation provisoire terminée;**
- **d'améliorer le processus de traitement des plaintes afin d'accroître l'uniformité et la transparence de la gestion des plaintes au 31 décembre 1999; cela inclut l'examen des normes de fonctionnement, des procédures et des délais d'exécution; la consultation de groupes clients sur des modifications au processus de gestion des plaintes et la préparation de matériel sur tous les genres d'enquête et de guides sur des sujets précis, comme la parité salariale, la médiation et la conciliation; et une formation plus spécialisée du personnel de la Commission;**
- **de poursuivre la mise en oeuvre des modifications de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* entrées en vigueur le 30 juin 1998, par le biais de la formation du personnel de mise en oeuvre, d'information et de sensibilisation de la population canadienne et de l'élaboration de politiques sur des questions comme l'obligation d'adaptation, les représailles et le versement de dédommagement;**
- **d'améliorer le système de gestion des plaintes grâce à la mise en place de nouvelles technologies de l'information et à la formation des utilisateurs du système, d'ici le 30 novembre 1999.**

En 1999-2000, le secteur de services lié aux plaintes représentera 53 % des ressources de la Commission.

La vérification de l'équité en matière d'emploi

L'objectif est de contribuer à réaliser l'égalité dans le milieu de travail des quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en s'assurant que les employeurs ciblent et suppriment les obstacles à l'emploi, mettent en oeuvre des plans et prennent les mesures qui s'imposent pour faire en sorte que la représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées reflète leur disponibilité au sein de la population active du Canada.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission procède à des vérifications auprès de ministères et organismes fédéraux, de sociétés d'État et dans les entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale afin de veiller à ce qu'elles s'acquittent de leurs obligations en vertu de la Loi. Il y a présentement 412 employeurs assujettis à la Loi: 333 provenant de l'entreprise privée et 79, du secteur public. La Loi prescrit que les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires afin de veiller à repérer, éliminer et rectifier les répercussions de la discrimination, délibérée ou non, en matière d'emploi.

La Commission a également comme mandat de s'assurer que les employeurs adoptent des mesures correctrices, s'il y a lieu, afin d'assurer une meilleure représentation de leur effectif.

La Commission compte commencer au cours d'une période de cinq ans, allant de 1998 à 2002, la vérification de la conformité de tous les employeurs assujettis à la Loi. Lors de sa première année, la Commission a mis en marche 110 vérifications dont 49 sont achevées²ou closes³. Durant la période de planification, la Commission réalisera ce qui suit :

- au moins 100 vérifications auront été mises en marche au 31 décembre, 1999, dont 75 seront des vérifications de suivi;
- au moins 90 vérifications seront achevées ou closes au 31 décembre, 1999;
- l'expérience de la Commission sera analysée de manière à pouvoir la mettre à contribution lors de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui est prévue en l'an 2002;
- un an après déclaration de leur conformité à la Loi, l'amélioration dans la représentation des groupes désignées de tous les employeurs fera l'objet d'une vérification. Au moins 80 % des employeurs chez qui il y avait un écart de représentation feront état de progrès.

Le secteur de services lié à la vérification de l'équité en matière d'emploi représentera 12 % des ressources de la Commission en 1999-2000.

² Achevé, signifie qu'une vérification s'est terminée avec un engagement écrit (l'engagement d'un employeur qui fait l'objet d'une vérification à prendre d'autres mesures afin de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) ou que la Commission a dû émettre un ordre enjoignant à l'employeur de s'y conformer. Ces employeurs feront l'objet d'une vérification de suivi.

³ Close, signifie qu'une vérification est achevée et que l'employeur a été trouvé en conformité avec la Loi.

La promotion des droits de la personne

L'objectif est de faire connaître à la population la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi que les rôles et les activités de la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission a également l'obligation légale de contrer et de réduire la discrimination en éduquant le public, en jouant un rôle de liaison et en mettant en oeuvre tout autre moyen qu'elle juge approprié. Elle assume cette responsabilité en produisant des documents d'information, en réalisant des programmes d'information, en faisant la promotion des principes des droits de la personne par la voie des médias et en travaillant en collaboration avec les groupes communautaires, les syndicats, les employeurs et les fournisseurs de services dans l'ensemble du pays.

Au cours de la période visée par le plan, la Commission intensifiera ses efforts d'éducation de la population au sujet de son rôle et de ses activités, ainsi que de diffusion d'information auprès de groupes cibles sur leurs droits. Elle s'efforcera :

- d'expliquer le rôle et le mandat de la Commission ainsi que l'importance des droits de la personne; de clarifier les différentes compétences en matière de droits de la personne et d'expliquer le fonctionnement du système de traitement des plaintes de la Commission;
- d'informer les Canadiens au sujet du harcèlement sexuel afin de les sensibiliser au problème et d'aider les victimes. Du nouveau matériel d'information sera élaboré à cette fin d'ici le 31 décembre 1999.
- de fournir de l'information sur les questions liées aux personnes handicapées et les répercussions des récentes modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* susceptibles d'avoir un impact sur les droits de ces personnes et les obligations des employeurs. Du nouveau matériel d'information sera élaboré et diffusé à cette fin d'ici le 31 décembre 1999;
- de susciter des occasions pour permettre à la présidente, aux commissaires et aux représentants de la Commission de rencontrer des parlementaires, des universitaires, des défenseurs des droits de la personne, des employeurs, des membres d'associations de travailleurs et des journalistes pour leur expliquer les priorités et les préoccupations de la Commission et pour connaître les points de vue de ces personnes;
- d'assurer la participation régionale et nationale de la Commission aux célébrations de la Journée internationale de la femme (8 mai); de la Journée internationale contre le racisme (21 mars); de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées (juin) et de la Journée internationale des droits de la personne (10 décembre) et de faire en sorte que ces activités servent d'occasion de promouvoir l'idée que les droits de la personne concernent tous les Canadiens, et d'aborder les principales questions mises en évidence par ces événements.

En 1999-2000, le secteur de services lié à la promotion des droits de la personne représentera 21 % des ressources de la Commission.

Services de gestion et du personnel

L'objectif de ce secteur est d'accroître l'efficience de la gestion des ressources humaines et financières et de la mise en oeuvre des priorités de la Commission afin d'améliorer les services à la population.

La Commission fournit ses services aux Canadiens et aux Canadiennes en administrant trois secteurs de services : les plaintes, la vérification de l'équité en matière d'emploi et la promotion des droits de la personne. Les services de soutien qui sont nécessaires à leur prestation sont fournis par un quatrième secteur, celui des services de gestion et du personnel.

Au cours de la période visée par le plan, la Commission poursuivra ses efforts d'amélioration de ses services de gestion et du personnel. Ces efforts ont pour but d'appuyer la prestation du programme et de répondre aux initiatives générales du gouvernement. La Commission mettra l'accent sur :

- la mise en oeuvre, en 1999, d'un cycle complet de planification et de rapports axés sur les résultats;
- la mise en place d'ici le 30 novembre 1999 d'un système d'information amélioré capable d'établir des liens entre les coûts et les résultats afin de seconder les activités d'analyse, de répartition des ressources et de prise de décisions;
- la prestation de services au public dans les deux langues officielles. La Commission veillera toujours à ce que ses bureaux soient en mesure de servir la population dans les deux langues officielles et que le milieu de travail soit propice à l'utilisation de fait de ces deux langues dans les régions désignées bilingues;
- la mise en place de mesures de recrutement, de formation et de maintien en poste des employés de la Commission, notamment en ce qui a trait aux enquêteurs expérimentés;
- la poursuite de l'initiative de renouvellement au sein de la Commission d'ici décembre 2000 à la lumière des recommandations du rapport déposé par le Vérificateur général en 1998.

En 1999-2000, le secteur lié aux services de gestion et du personnel représentera 14 % des ressources de la Commission.

Technologie de l'information : Passage à l'an 2000

La Commission s'assurera que ses outils et systèmes de technologie de l'information sont toujours en mesure de contribuer à la réalisation de son mandat en l'an 2000. La Commission a entrepris de réviser en profondeur son système de gestion des plaintes en fonction du passage à l'an 2000. Tous les renseignements constituant la base de données de la jurisprudence et les archives de la Commission sont entreposés dans ce système. La Commission a bon espoir qu'en novembre 1999, tous ses systèmes seront prêts pour cette date-charnière.

Section IV Renseignements supplémentaires

Tableau 1: Autorisations de dépenser - Partie II du Budget des dépenses

Renseignements sur le personnel

Tableau 2: Structure organisationnelle et description de l'organisation

Tableau 2.1: Responsabilité à l'égard des dépenses prévues par direction et par secteur de services pour 1999-2000

Tableau 2.2: Équivalents temps plein (ÉTP) prévus par secteur de services

Autres renseignements financiers

Tableau 3: Articles courants des dépenses du programme

Tableau 4: Ressources du programme par secteur de services pour l'exercice du Budget des dépenses 1999-2000

Tableau 5: Coût net du programme pour 1999-2000

Autres informations

Tableau 6: Liste des lois

Tableau 7: Références

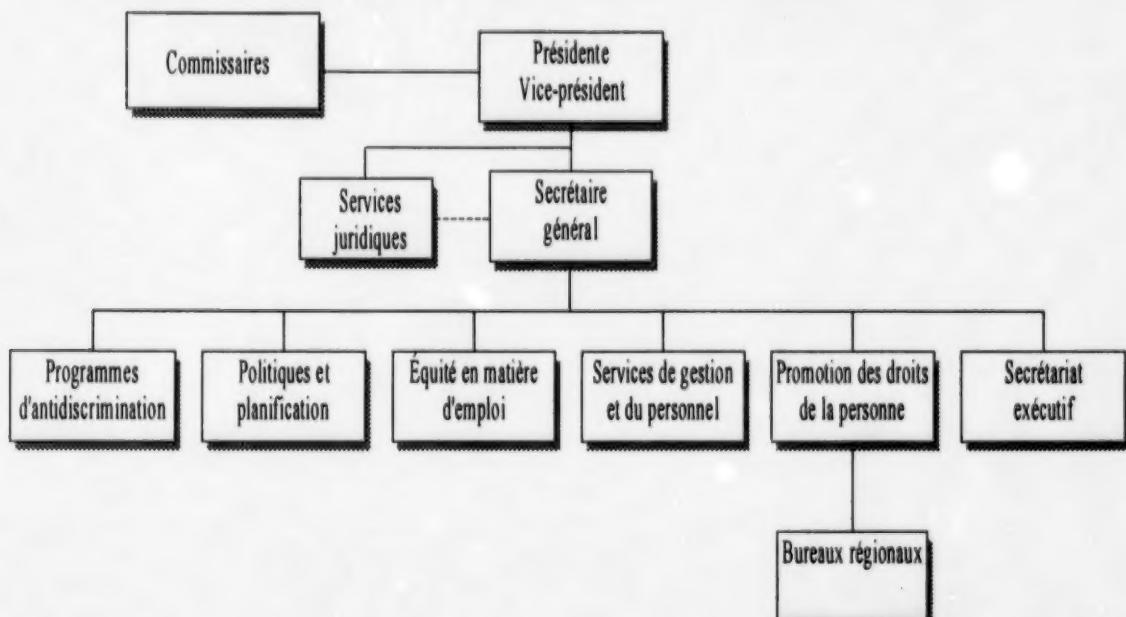
Tableau 1 : Autorisations de dépenser - Partie II du Budget des dépenses

Crédit (en milliers de dollars)		Budget principal des dépenses 1998-2000	Budget principal des dépenses 1998-1999
Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du programme	13 312	12 874
(S)	Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	1 885	1 973
	Total pour la Commission	15 197	14 847

Explication des changements : L'augmentation de 350 000\$ entre le Budget principal des dépenses de 1998-1999 et celui prévu pour 1999-2000 est attribuable en majeure partie aux augmentations consenties dans les conventions collectives et à la mise en oeuvre des modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Renseignements sur le personnel

Tableau 2 : Structure organisationnelle



Description de l'organisation

Sous la direction générale de la présidente, le secrétaire général est responsable, à titre d'administrateur en chef des activités de la Commission, des activités à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux.

Le Secrétariat exécutif offre différents services administratifs aux bureaux de la direction, y compris la coordination des réunions de la Commission, les services de soutien au Comité de la haute direction, la gestion de la correspondance de la haute direction et la préparation de documents d'information. Il s'occupe aussi de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

La Direction des services juridiques conseille la présidente, les commissaires et le personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les litiges portés devant les cours et les tribunaux.

La Direction générale des programmes d'antidiscrimination est chargée des enquêtes et des services de conciliation visant les plaintes, y compris celles touchant la parité salariale, ainsi que du suivi des règlements. Elle assure également le contrôle de la qualité des dossiers soumis à la Commission, forme le personnel chargé des activités antidiscriminatoires et établit des normes de rendement et des politiques opérationnelles.

La Direction de l'équité en matière d'emploi effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs privé et public, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Direction générale de la promotion des droits de la personne, qui compte du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission, met en œuvre des programmes visant à promouvoir les principes de l'égalité et à mieux faire connaître au public la Loi canadienne sur les droits de la personne ainsi que les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des contacts avec les médias et des services de rédaction-révision.

Les Bureaux régionaux s'occupent des activités de sensibilisation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Ils sont le premier point de contact des personnes désireuses de porter plainte pour discrimination et collaborent au processus de traitement des plaintes.

La Direction des politiques et de la planification est responsable de l'élaboration des politiques, de la planification et de l'aide à la recherche. Elle suit de près les dossiers liés aux droits de la personne. Par ses énoncés de politique, ses lignes directrices et ses rapports de recherche, elle facilite les décisions de la Commission et le travail des directions opérationnelles. Elle coordonne aussi les activités de la Commission à l'appui des institutions oeuvrant pour les droits de la personne à l'étranger.

La Direction des services de gestion et du personnel fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des biens, finances, informatique, gestion de l'information et services de bibliothèque. Elle offre aussi des services de soutien pour ce qui concerne la dotation, la classification, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation, la planification des ressources humaines et les langues officielles ainsi que la santé et la sécurité.

Tableau 2.1: Responsabilité à l'égard des dépenses prévues par direction et par secteur de services pour 1999-2000

<i>(en milliers de dollars)</i>	<i>Plaintes</i>	<i>Équité en matière d'emploi</i>	<i>Promotion des droits de la personne</i>	<i>Services de gestion et du personnel</i>	<i>Total</i>
<i>Direction</i>		<i>vérifications</i>			
<i>Cabinets des dirigeants et commissaires</i>	460	119	333	25	837
<i>Secrétariat exécutif</i>	227	25	202	51	505
<i>Services juridiques</i>	1 843	1 843
<i>Programmes d'antidiscrimination</i>	4 410	4 410
<i>Équité en matière d'emploi</i>	1 573	1 573
<i>Promotion des droits de la personne</i>	1 517	1 517
<i>Bureaux régionaux</i>	696	696	1 392
<i>Politiques et planification</i>	458	46	412	916
<i>Services de gestion et du personnel</i>	2 104	2 104
<i>Total des dépenses prévues</i>	8 094	1 763	3 160	2 180	15 187

Tableau 2.2 : Équivalents temps plein (ETP) prévus par secteur de services

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
<i>Plaintes</i>	85	91	87	87
<i>Équité en matière d'emploi/ vérifications</i>	19	21	22	22
<i>Promotion des droits de la personne</i>	40	38	41	41
<i>Services de gestion et du personnel</i>	33	30	30	30
Total	177	180	180	180

Explication des changements : L'augmentation entre 1999-2000 et 1998-1999 dans le secteur de services lié aux plaintes est attribuable à l'engagement de la Commission à réduire en 1999-2000, l'arriéré des plaintes.

Autres renseignements financiers

Tableau 3 : Articles courants des dépenses du programme

<i>(en milliers de dollars)</i>	<i>Prévision des dépenses 1998-1999</i>	<i>Dépenses prévues 1999-2000</i>	<i>Dépenses prévues 2000-2001</i>	<i>Dépenses prévues 2001-2002</i>
Personnel				
<i>Traitements et salaires</i>	9 963	9 426	9 423	9 423
<i>Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés</i>	1 973	1 885	1 884	1 884
Sous-total	11 936	11 311	11 307	11 307
Biens et services				
<i>Transports et communications</i>	1 032	826	818	818
<i>Information</i>	485	394	394	394
<i>Services professionnels et spéciaux</i>	1 891	1 893	1 586	1 586
<i>Location</i>	182	124	124	124
<i>Achat de services de réparation et d'entretien</i>	113	151	151	151
<i>Services publics, fournitures et approvisionnements</i>	344	286	261	261
<i>Autres subventions et paiements</i>	5	2	2	2
<i>Dépenses en capital secondaire</i>	170	200	200	200
Sous-total	4 222	3 886	3 536	3 536
Total des dépenses de fonctionnement	16 158	15 197	14 843	14 843
<i>Moins : Recettes à valoir sur le crédit</i>
Total	16 158	15 197	14 843	14 843

Tаблицa 4 : Ressources du programme par secteur de services pour l'exercice du Budget des dépenses 1999-2000

<i>(en milliers de dollars)</i>	<i>Budget des dépenses</i>			<i>Mises à jour</i>		
	<i>ÉTP</i>	<i>Fonctionnement</i>	<i>Immobilisations</i>	<i>Subventions et contributions</i>	<i>Dépenses brutes prévues</i>	<i>Racettes à valeur sur le crédit</i>
<i>Plaintes</i>	<i>91</i>	<i>8 094</i>	—	—	<i>8 094</i>	—
<i>Équité en matière d'emploi/ vérification</i>	<i>21</i>	<i>1 763</i>	—	—	<i>1 763</i>	—
<i>Promotion des droits de la personne</i>	<i>38</i>	<i>3 160</i>	—	—	<i>3 160</i>	—
<i>Services de gestion et du personnel</i>	<i>30</i>	<i>2 180</i>	—	—	<i>2 180</i>	—
<i>Total</i>	<i>160</i>	<i>15 197</i>	—	—	<i>15 197</i>	—

Tableau 5 : Coût net du Programme pour 1999-2000

<i>(en milliers de dollars)</i>	<i>Total</i>
<i>Dépenses brutes prévues</i>	15 197
<i>Plus services reçus sans frais :</i> <i>Installations fournies par TPSGC</i>	1 267
<i>Cotisations visant la part des employés des primes d'assurance et les coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor</i>	518
<i>Contributions au Régime d'indemnisation des accidents du travail fournies par Développement des ressources humaines Canada</i>	9
<i>Coût total du Programme</i>	16 991
<i>Moins : Recettes à valoir sur le crédit</i>
<i>Coût net estimatif du Programme 1999-2000</i>	16 991

Tableau 6: Liste des lois

Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne

<i>Loi canadienne sur les droits de la personne.</i>	<i>R.S., 1985, H-6 (modifié)</i>
<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	<i>1995, C.44</i>

Tableau 7: Références

Publications

Rapport annuel 1997

Employeurs sans obstacles

Loi canadienne sur les droits de la personne : Guide

Loi canadienne sur les droits de la personne

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

Livret sur la Commission canadienne des droits de la personne

La protection des droits de la personne au Canada

Grands jalons de la conquête des droits de la personne

Le travail des commissions des droits de la personne au Canada

Déclaration universelle des droits de l'homme

L'équité en matière d'emploi : L'égalité au travail

Vérification de la conformité à la Loi sur l'Équité en matière d'emploi 1998

La parité salariale, ça va de soi

Recueil des cas de disparité salariale

Mise en œuvre de la parité salariale dans la sphère de compétence fédérale

Guide sur la parité salariale et l'évaluation des emplois

Le dépôt d'une plainte relative à la parité salariale

L'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur : Guide des employés

L'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur : Guide des employeurs

Le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

Guide de présélection et de sélection des employés

Le harcèlement : de quoi s'agit-il et comment y réagir ?

Le harcèlement et la Loi canadienne sur les droits de la personne

VIH-SIDA et la discrimination : Une question de droits

Égalité - Bulletin de la Commission canadienne des droits de la personne

C'est important de connaître vos droits!

Tableau des motifs de distinction illicite

Affiches

- Tous les êtres humains naissent libres et égaux*
La parité salariale ça va de soi
L'égalité ... mettons la main à la tâche
On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes aveugles)
On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes sourdes)
On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes maniaques dépressives)
On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes dyslexiques)
Le talent n'a pas de frontières
Les droits des femmes sont des droits de la personne
En finir avec la haine

Enquêtes

- Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité dans un échantillon de bureaux fédéraux, décembre 1990 (Rapport n° 1)*
Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité dans un échantillon de bureaux fédéraux, décembre 1990 - Sommaire (Rapport n° 1)
Inégalité d'accès : Disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution, 1991 (Rapport n° 2)
Inégalité d'accès : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour malentendants par les bureaux fédéraux, 1991 (Rapport n° 3)
Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains établissements bancaires canadiens, 1992 (Rapport n° 4)
Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de

certains établissements bancaires canadiens, 1992 - sommaire (Rapport n° 4)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des installations de Postes Canada (Rapport n° 5)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des installations de Postes Canada, 1992 - sommaire (Rapport n° 5)

Inégalité d'accès : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour sourds par les bureaux fédéraux et les entreprises du secteur privé, décembre 1994 (Rapport n° 6)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains guichets automatiques bancaires, 1995 (Rapport n° 7)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains guichets automatiques bancaires, 1995 Sommaire (Rapport n° 7)

Inégalité d'accès : Enquête sur la disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution, 1995 (Rapport n° 8)

Inégalité d'accès : Enquête sur les aménagements consentis aux personnes handicapées dans la fonction publique fédérale à la lumière d'études de cas, 1996 (Rapport n° 9)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des lieux de travail au gouvernement fédéral, 1997 (Rapport n° 10)

Politiques

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA)

Politique sur les supports de substitution

Politique relative aux motifs justifiables

Politique sur les exigences professionnelles justifiées

Dépistage des drogues

Politique relative à l'embauchage préférentiel des autochtones

Politique relative à la grossesse et à l'accouchement

Politiques de lutte contre le harcèlement en milieu de travail : Guide de l'employeur

Rapports

Plaintes des Inuit déplacés d'Inukjuak et d'Inlet Pond à Fiord Grise et à Baie Resolute en 1953 et 1955

Plaintes des Innu du Labrador

Les Micmacs de Terre-Neuve

Les minorités visibles et la fonction publique du Canada

Signets

10 décembre - Journée des droits de la personne

21 mars - Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

8 mars - Journée internationale de la femme

20 ans, Commission canadienne des droits de la personne Des progrès accomplis aux défis à venir

Vidéos (Possibilité d'emprunt)

L'égalité ... mettons la main à la tâche

À part égale